

## Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Christian Ruck, Dr. Ralf Brauksiepe, Hartwig Fischer (Göttingen), weiterer Abgeordneter und der Fraktion der CDU/CSU  
– Drucksache 15/374 –**

### **Immer noch keine konsequente internationale Personalpolitik Deutschlands?**

#### Vorbemerkung der Fragesteller

Am Ende der 13. Wahlperiode verabschiedete der Deutsche Bundestag den von den Fraktionen der CDU/CSU und FDP eingebrachten Antrag „Angemessene deutsche personelle Repräsentanz in inter- und supranationalen Organisationen“ (Bundestagsdrucksache 13/10793). Der Antrag enthält 12 Empfehlungen an die Bundesregierung, die den Anteil deutscher Mitarbeiter in inter- und supranationalen Organisationen steigern sollen. Hintergrund hierfür ist die Erkenntnis, dass es im Zuge des immer stärkeren Einflusses inter- und supranationaler Organisationen auf Politik, Wirtschaft und Gesellschaft eines jeden Individualstaats immer wichtiger wird, die Politikentscheidungen dieser Institutionen mit Hilfe einer angemessenen eigenen Personalpräsenz eng begleiten zu können.

Eine Reihe von Anhaltspunkten weist darauf hin, dass die Bundesregierung die vom Deutschen Bundestag ausgesprochenen Empfehlungen höchstens ansatzweise umgesetzt hat. Beispiel hierfür ist das Budget für das personalstrategisch wichtige „Programm für Beigeordnete Sachverständige zu internationalen Organisationen“, das trotz Erhöhungsforderung des Deutschen Bundestages von 8,8 Mio. Euro in 1998 auf 8 Mio. Euro 2003 zurückgefahren wurde. Beobachter bemängeln nach wie vor, dass in vielen wichtigen internationalen Organisationen der deutsche Personalanteil nach Zahl und Rang der Bediensteten nicht dem finanziellen Engagement unseres Landes zugunsten der jeweiligen Institution entspricht und dass daher der deutsche Einfluss oft nicht dem politischen und finanziellen Gewicht unseres Landes angemessen ist.

### Vorbemerkung der Bundesregierung

Die Bundesregierung misst der Präsenz deutscher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in internationalen Organisationen und den Einrichtungen der Europäischen Union<sup>1)</sup> große Bedeutung zu. Die von ihr getroffenen Maßnahmen stehen unter dem Motto „Transparenz schaffen und Karrierechancen verbessern“. Seminare, Datenbanken, Praktikantenprogramme und individuelle Beratung bilden ein aufeinander aufbauendes, logisches Gesamtprojekt, das Interessenten Möglichkeiten einer erfolgreichen Bewerbung bei internationalen Organisationen und den Einrichtungen der EU zeigt und sie Schritt für Schritt begleitet und unterstützt. Weitere Bausteine sollen im laufenden Jahr hinzugefügt werden.

Insgesamt steht die deutsche Präsenz in internationalen Organisationen unter der Belastung, dass die internationale Personalpolitik in den 80er und 90er Jahren vernachlässigt wurde. Damit traten weniger Deutsche in den Dienst inter- und supranationaler Organisationen ein. Die starken Jahrgänge mit Berufseinstieg in den 70er Jahren, von denen viele Spitzenpositionen erreichten, stehen hingegen vor der Pensionierung. Deutschland muss somit überproportional viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ersetzen und kann aus den zahlenmäßig schwächeren mittleren Jahrgängen auch nicht in vollem Umfang die freien Spitzenplätze nachbesetzen. Nur dank besonders intensiver Nachwuchswerbung lässt sich die Gesamtzahl weitgehend stabilisieren.

Auf die Ausführungen in der Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage in der 14. Legislaturperiode zu deutschem Personal in den Institutionen der Europäischen Union (Bundestagsdrucksache 14/8347 vom 22. Februar 2002) wird hier ergänzend verwiesen.

1. Welche detaillierten Schritte hat die Bundesregierung zur Umsetzung der 12 Empfehlungen in dem vom Deutschen Bundestag verabschiedeten Antrag auf Bundestagsdrucksache 13/10793 unternommen?

In Hinblick auf die Umsetzung der 12 Empfehlungen des Deutschen Bundestages hat die Bundesregierung folgende Maßnahmen ergriffen:

- a) Deutsche Personalpolitik im Hinblick auf die Führungsebene wird in der informellen Staatssekretärsrunde „Deutsches Personal in internationalen Wirtschafts- und Finanzorganisationen“ unter Leitung des Chefs des Bundeskanzleramts, Staatssekretär Dr. Steinmeier, koordiniert.

Im Auswärtigen Amt wurde im Oktober 2000 durch die Einrichtung der Stabsstelle „Koordinator für Internationale Personalpolitik“, hochrangig von einem Botschafter besetzt, eine zentrale Anlauf- und Servicestelle für anfragende Bürgerinnen und Bürger und alle Ressorts geschaffen. Damit wurde die Anregung, im Auswärtigen Amt (AA) einen Beauftragten für die deutsche Mitwirkung in internationalen Organisationen zu ernennen, umgesetzt.

- b) Die Bundesregierung hat die Koordinierung entsprechend den Empfehlungen des Deutschen Bundestags intensiviert. Seit der 14. Wahlperiode finden unter der persönlichen Leitung des Chefs des Bundeskanzleramts Koordinierungsgespräche zwischen einigen Ressorts, zuletzt unter Einbeziehung aller Ressorts statt.

Um die besondere Bedeutung der Europäischen Union hervorzuheben, wurde der interministerielle Ausschuss für das deutsche Personal bei internationalen Organisationen (APIO) im Jahr 2002 um die Worte „bei der EU

<sup>1)</sup> Im weiteren Text wird der Begriff „Internationale Organisation“ zur sprachlichen Vereinfachung und in Kenntnis der Unterschiede auch auf die Einrichtungen der Europäischen Union verwendet.

und“ ergänzt und in „APEIO“ umbenannt und tagt seitdem wieder regelmäßig bis zu zwei Mal pro Jahr.

Unter der Leitung des Auswärtigen Amts (Koordinator für Internationale Personalpolitik) koordinieren die Bundesressorts seit August 2001 in einem „Auswahlgremium deutsches Personal in internationalen Organisationen“ im Abstand von zwei bis drei Wochen Bewerbungen auf Positionen im mittleren Management.

c) „Spiralmodell“ und „Aufbau Personalpool“

Nach dem Spiralmodell soll bei qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Karriereentwicklung angestrebt werden, die – ggf. mehrfach – den Wechsel zwischen Tätigkeiten bei den Ressorts und internationalen Organisationen vorsieht. Nach Sinn und Zweck des Modells sollen Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus einer erfolgreichen internationalen Verwendung eine Förderung erfahren.

Die Mehrfachverwendung Mutterhaus – Internationale Organisation – Mutterhaus – Internationale Organisation wurde in einigen Fällen erfolgreich durchgeführt und hat z. B. in der EU-Kommission einen Angehörigen des Auswärtigen Diensts auf die höchste Ebene (A1) geführt.

Das „Spiralmodell“ wurde in die Personalentwicklungskonzepte einiger Ressorts integriert. Es wurde allgemein insoweit umgesetzt, dass in Bereichen mit internationalem Bezug die Übertragung von Leitungspositionen (Referatsleitung, Unterabteilungsleitung) an internationale Erfahrungen geknüpft wird. Bei der Auswahlentscheidung erfährt eine entsprechende internationale Tätigkeit besondere Berücksichtigung. Andere Ministerien beabsichtigen, ihre Personalentwicklungskonzepte an die internationalen Herausforderungen anzupassen, da man die positiven Effekte nutzen möchte, die eine Tätigkeit bei internationalen Organisationen für die Personalentwicklung mit sich bringt.

Eine zeitnahe Förderung von aus dem Ausland zurückkehrenden Bediensteten stößt gelegentlich an Grenzen, da geeignete Förderdienstposten zum Zeitpunkt der Rückkehr in den nationalen Dienst nicht immer unmittelbar zur Verfügung stehen.

Bei einer Verwendungsplanung ist auch zu berücksichtigen, dass Inlandsposten nach dem Leistungsprinzip zu besetzen sind und aus dem Ausland zurückkehrende Bedienstete aufgrund der im Besetzungszeitpunkt gegebenen Konkurrenzsituation nicht zwangsläufig die Auswahl gewinnen müssen.

In der Bundesregierung herrscht aber Einvernehmen, dass in Umsetzung der Entsendungsrichtlinien künftig die internationalen Bediensteten grundsätzlich bei Beförderungsentscheidungen der Heimatbehörde in gleicher Weise einzubeziehen sind wie anwesende Bedienstete und dabei Beurteilungen und Stellungnahmen internationaler Organisationen in den nationalen Entscheidungsprozess einzubeziehen sind, soweit Vergleichbarkeit gegeben ist. Im Zuge der letzten Änderung der Bundeslaufbahnverordnung im Juli 2002 wurde unmissverständlich klargestellt, dass eine erfolgreich absolvierte Tätigkeit bei einer zwischen- oder überstaatlichen Einrichtung bei Beförderungsentscheidungen besonders zu berücksichtigen ist. Eine „Studie zum Verfahren und zur Handhabung der Beurteilungssysteme in inter- und supranationalen Organisationen“, die in Kürze fertiggestellt wird, dürfte Beförderungsentscheidungen erleichtern und mit dazu beitragen, dass das „Spiralmodell“ immer mehr verwirklicht wird.

Aufbau eines „Internationalen Personalpools“ und Erfassung internationaler Stellenausschreibungen

Die Bundesregierung hat folgende Maßnahmen getroffen:

- „Internationaler Stellenpool“

Seit August 2001 erfasst das Auswärtige Amt sämtliche Stellenausschreibungen der internationalen Organisationen und veröffentlicht sie auf der Homepage des AA, von der Ausschreibungen gezielt und mit Suchbegriffen heruntergeladen werden können. Im Durchschnitt sind ca. 600 bis 700 Posten bekannt und im Netz eingestellt. Monatlich erfolgen rund 10 000 Anfragen.

- „Internationaler Personalpool“

Das AA hat im August 2002 die Datenbank „Internationaler Personalpool“ im Internet eingerichtet. Personen, die sich für eine Tätigkeit im internationalen Rahmen für geeignet halten, können ihre Daten eingeben und aus einem Abgleich mit dem „Internationalen Stellenpool“ eine individuell auf sie zugeschnittene Liste von Ausschreibungen erhalten. Auch Organisationen (Ressorts, wissenschaftliche Einrichtungen, Unternehmen) können eigene Listen von Mitarbeitern eingeben und damit von dem System profitieren. In den ersten sechs Monaten nutzten über 6 000 Bürgerinnen und Bürger diesen Service.

- „Auswahlgremium deutsches Personal in internationalen Organisationen“

Seit August 2002 treffen sich Vertreterinnen und Vertreter der Ressorts sowie der Bundesländer alle 2 ½ Wochen im AA, um für Positionen im mittleren Management geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu ermitteln. Die Auslandsvertretungen unterstützen die Arbeit des Gremiums durch möglichst aktive Bewerbungsbegleitung.

- d) Die Leiterinnen und Leiter unserer Ständigen Vertretungen bzw. Botschaften behandeln Personalangelegenheiten als Chefsache. Zuletzt hat der Staatssekretär des Auswärtigen Amts mit Runderlass vom 11. Dezember 2002 diese Weisungslage bekräftigt. Die Leiterinnen und Leiter setzen sich nicht nur für Spitzenpositionen, sondern auch für mittlere Positionen ein. Die Ständigen Vertretungen stehen Interessentinnen und Interessenten mit Ratschlägen, Briefings und unterstützenden Schreiben und Gesprächen zur Seite.

- e) Programm „Beigeordnete Sachverständige“

Das BMZ (Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) hat folgende Schritte unternommen, das Programm für Beigeordnete Sachverständige (BS) bezüglich Stellenzahl und Einsatzdauer zu erweitern und hinsichtlich der Stellenauswahl zu verbessern:

Im Frühjahr 2002 wurde das Programm „Beigeordnete Sachverständige für internationale Institutionen“ vom BMZ umfassend überprüft. Über die Ergebnisse der Überprüfung und erste eingeleitete Reformmaßnahmen wurde dem Bundestagsausschuss für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung in seiner Sitzung am 15. Mai 2002 berichtet.

In Abstimmung mit dem AA und den acht weiteren an dem Programm beteiligten Bundesressorts hat das BMZ das Auswahlverfahren für BS wie folgt reformiert:

Die von der Bundesregierung gemeinsam mit den jeweiligen internationalen Organisationen für das Programm identifizierten Stellen werden im Internet sowie im Internationalen Stellenpool des AA öffentlich ausgeschrieben. Nach einer Vorauswahl werden die geeignet erscheinenden Kandidatinnen und Kandidaten in einem „Assessment-Verfahren“ geprüft. Zur Wahrung der

Personalverantwortung obliegt die Endauswahl der Bewerberinnen und Bewerber der jeweiligen internationalen Organisation.

Zahlenmäßig ist das Programm seit dem Jahr 2001 schrittweise erweitert worden. Vorbehaltlich der Verabschiedung des Bundeshaushaltes ist vorgesehen, in 2003 ca. 45 bis 50 BS zu entsenden.

- f) Das Vorbereitungsprogramm für die verschiedenen Auswahlwettbewerbe wurde vom Auswärtigen Amt auf eine vollständig neue Basis gestellt und deutlich ausgeweitet. Es fanden seit 2001 20 Vorbereitungskurse für die Einrichtungen der EU (EU-Concours) sowie zwei für das nur einmal jährlich für das Sekretariat der Vereinten Nationen durchgeführte National Competitive Recruitment Examination statt. Ein Vorbereitungsseminar wurde für den im Aufbau befindlichen Internationalen Strafgerichtshof durchgeführt. Gemeinsam mit der Weltbank bereitet das AA ein speziell auf die Weltbankgruppe zugeschnittenes Seminar vor.

Der Concours besteht aus einem schriftlichen Teil und einer mündlichen Prüfung, zu der nur Personen zugelassen werden, die im Schriftlichen bestanden haben. An den EU-Concours Vorbereitungsmaßnahmen nahmen bisher etwa 2 000 Personen teil. Die Seminare führten zu einer erhöhten deutschen Teilnehmerzahl. Im Vergleich zum Zeitraum 1998 bis 2000 stieg der Prozentsatz deutscher Bewerberinnen und Bewerber bei den Concours von 10,1 Prozent auf jetzt 19,1 Prozent. Von diesem nahezu verdoppelten Teilnehmerkreis bestanden im Vergleich zu früher durch die Vorbereitungsmaßnahmen wiederum doppelt so viele Deutsche: statt 4,8 Prozent jetzt 9,8 Prozent. Hierzu trugen auch 19 maßgeschneiderte „Coachings“ bei, die Personen, die den schriftlichen Prüfungsteil bestanden hatten, auf die mündliche Prüfung vorbereiteten.

Die Tatsache, dass der Anteil erfolgreicher deutscher Staatsangehöriger bei 19,3 Prozent aller erfolgreichen Unionsbürger liegt, zeigt, dass wir mit Hilfe der Fördermaßnahmen den Nachteil ungewohnter Prüfungsbedingungen und -verfahren ausgleichen konnten und damit deutlich über dem Eckwert unserer bisherigen Präsenz in der Europäischen Kommission von etwa 12 Prozent liegen.

Auswirken werden sich diese Erfolge erst in der Zukunft, wenn die Laureaten von der Eignungsliste abgerufen und eingestellt werden.

Gefördert aus Mitteln des BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) und unterstützt durch die Robert Bosch Stiftung haben der DAAD (Deutscher Akademischer Austauschdienst e. V.) und die Studienstiftung des Deutschen Volkes im Jahr 2000 das „Carlo Schmid Programm“ ins Leben gerufen. Damit wird hochqualifizierten Studierenden und Graduierten die Möglichkeit gegeben, bis zu zehn Monate in internationalen Organisationen und Einrichtungen der EU Praktika zu absolvieren. 2001 wurden 43 Personen gefördert, 2002 wuchs die Zahl auf 64 und für 2003 wird eine weitere Steigerung erwartet.

Die Zahl der NATO-Praktika für junge Beamtinnen und Beamte wurde erhöht. Diese Maßnahme hat bereits in einigen Fällen zu Anschlussverwendungen in NATO-Agenturen geführt.

- g) Mit den Bundesländern steht die Bundesregierung unter anderem durch deren Teilnahme an den Sitzungen des „APEIO“ sowie an den Sitzungen des „Auswahlgremiums internationales Personal“ in regelmäßigem Kontakt. Im Rahmen der verbesserten Europafähigkeit der Verwaltungen haben sie Maßnahmen ergriffen. Zu Einzelheiten siehe Antwort auf Frage 3.
- h) Nach Deutschland zurückkehrende ehemalige Bedienstete zwischen- und überstaatlicher Organisationen können als Überbrückungsbeihilfe ab 2003

neben einem Arbeitslosen-Ersatzgeld auch Zuschüsse zur privaten Krankenversicherung erhalten. Es wird geprüft, ob die Überbrückungsbeihilfe ab 2004 bis zu einem Jahr geleistet werden kann. Die Bundesregierung hat 1998 für die Dauer des Auslandsaufenthaltes die Möglichkeit einer kostengünstigen Anwartschaftsversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung geschaffen. Die Bundesregierung untersucht ferner, ob für zu internationalen Organisationen beurlaubte Angestellte des Bundes eine Einbeziehung in die öffentliche Unfallfürsorge und für Ehepartner von zu internationalen Organisationen entsandte Beamte eine Anrechnung von Kindererziehungszeiten erreicht werden können.

Um die Attraktivität einer Tätigkeit im VN-Bereich zu erhöhen und Rechtssicherheit für deutsches Personal zu schaffen, hat die Bundesregierung dem Pensionsfonds der Vereinten Nationen am 28. Oktober 2002 vorgeschlagen, ein Renten- und Pensionsübertragungsabkommen zu schließen. Der Abschluss solcher Abkommen mit den Koordinierten Organisationen (NATO, OECD, ESA, EuR, EZMW) wird weiter verfolgt.

- i) Die Kontakte zur Wirtschaft wurden weiter intensiviert. Die Bundesregierung beteiligt sich an der Arbeit der „Berliner Initiative für mehr Internationalität in Bildung, Ausbildung und Personalpolitik“. BDI (Bund Deutscher Ingenieure) und DIHK (Deutscher Industrie- und Handelskammertag) sind Mitglieder des interministeriellen Ausschusses für das deutsche Personal bei der EU und internationalen Organisationen (APEIO), an dem auch bei Bedarf Wirtschaftsfachverbände teilnehmen. Die Datenbank „Internationaler Personalpool“ (s. Ziffer 1c) steht Wirtschaftsunternehmen offen. Das AA bemüht sich, die Wirtschaft zu überzeugen, dass eine zeitweise Entsendung von Personal in internationale Organisationen auch im Eigeninteresse der Unternehmen wäre.
- j) Die Entsendungsrichtlinien wurden mit Neufassung (vom 25. Oktober 2000) deutlich verbessert: Eine erfolgreich absolvierte Tätigkeit in internationalen Organisationen wird jetzt bei Beförderungen als ein „zusätzliches Qualifikationsmerkmal“ gewertet. Zudem wurde die Bundeslaufbahnverordnung mit Wirkung vom 9. Juli 2002 entsprechend geändert. Künftig werden internationale Bedienstete grundsätzlich bei Beförderungsentscheidungen der Heimatbehörden gleichermaßen einbezogen wie anwesende Bedienstete. Um Beförderungen zu erleichtern, wird für Kompatibilität der Beurteilungen inter- und supranationaler Organisationen mit dem Beurteilungswesen der Ressorts gesorgt.
- k) Eine besondere Personalreserve für die EU oder andere Institutionen konnte bisher nicht geschaffen werden. Die Ressorts gehen mit jeweils zahlreichen Abordnungen und Entsendungen zu internationalen Einrichtungen an die Grenze des personalwirtschaftlich Möglichen. Im multilateralen Bereich sind etwa 700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem deutschen öffentlichen Dienst eingesetzt. Die Bundesregierung und vereinzelt auch Landesregierungen beschäftigen befristet Personen, die an EU- oder VN-Auswahlverfahren erfolgreich teilgenommen haben und noch auf die endgültige Einstellung der Organisationen warten.

2. Inwieweit hat die Bundesregierung die Vorschläge des im April 1997 veröffentlichten und vom Deutschen Bundestag unterstützten „Maßnahmenkatalog der Bundesregierung zur Stärkung der deutschen personellen Präsenz in internationalen Organisationen“, insbesondere das dort eingeführte „Spiralmodell“, umgesetzt?

Zu den Punkten des „Maßnahmenkatalogs“ wurde oben Stellung genommen: „Spiralmodell“ (1c), „Personalpool“ (1c), „Karriereanreize und -sicherung“

(1j), „Nachwuchsförderung“ (1f), „Finanzielle Attraktivität“ (1h) und „Abstimmung mit der deutschen Wirtschaft“ (1i).

3. Welche detaillierten Schritte haben nach Kenntnis der Bundesregierung die Bundesländer in ihrem Zuständigkeitsbereich zur Umsetzung des o. g. Antrags unternommen?

Welche Korrekturen wurden insbesondere im Schul- und Hochschulbereich vorgenommen?

Der Bundesregierung liegen keine Informationen über die Änderungen im Schul- und Hochschulbereich vor. Das AA fördert europapolitische Aufbaustudiengänge an den Universitäten Hamburg, Bonn, Saarbrücken und an den drei Berliner Universitäten. Zur Stärkung der Europafähigkeit der Landesverwaltungen beteiligen sich zahlreiche Bundesländer an der Entsendung von Landesbediensteten in den EU- und internationalen Bereich. Regelmäßig entsenden die Bundesländer zusammen über 60 Nationale Sachverständige in die Europäische Kommission. Die Entsendepraxis wird z. B. im „Personalentwicklungskonzept für nordrhein-westfälisches Personal in europäischen und internationalen Organisationen“ fixiert. Andere Bundesländer bereiten vergleichbare Konzepte vor.

4. Wie hat sich der deutsche Personalanteil in wichtigen Organisationen, insbesondere der EU-Kommission, dem Internationalen Währungsfonds, der Weltbank, den Vereinten Nationen (VN), den VN-Sonder- und Unterorganisationen, der Welthandelsorganisation WTO, den regionalen Entwicklungsbanken und Organisationen wie der NATO oder der OECD in den letzten vier Jahren entwickelt (differenziert nach Spitzenpositionen und Sekretariatsunterbau)?

Die nachfolgenden Angaben erfolgen in Prozent vom Gesamtanteil der bei einer Organisation Beschäftigten. Politisch relevant sind diejenigen Positionen, die der sog. geographischen Verteilung unterliegen. Das entspricht weitgehend unserem höheren Dienst. Nur diese Daten werden auch über einen längeren Zeitraum erfasst. Im Unterbau sind hingegen die jeweiligen Sitzstaaten stark überrepräsentiert, das gilt auch für die Organisationen, die ihren Sitz in Deutschland haben.

Insgesamt sind die Prozentangaben aber nur bedingt ein geeigneter Maßstab. Einige Organisationen haben „Margen“ festgelegt, die wir z. B. im VN-Sekretariat seit 2001 und bei der UNESCO seit 2002 wieder erreicht haben.

Die Zahlen für 2002 haben noch nicht alle Organisationen zusammengestellt.

	1998	1999	2000	2001	2002
	Angaben in Prozent				
a) <b>Europäische Kommission</b> keine Margen festgelegt	11,7	12,35	12,22	12,1	12,1
b) <b>Ratssekretariat der EU</b> keine Margen festgelegt	12,1	12,5	12,4	11,8	11,0
c) <b>Europäisches Parlament</b> keine Margen festgelegt	13,9	14,9	15,3	15,1	14,7
d) <b>VN-Sekretariat</b> Marge erreicht	5,1	5,1	5,4	5,32	5,12
e) <b>CTBTO</b> Vorbereitungskommission für die Organisation des nuklearen Teststoppvertrags keine Marge festgelegt	3,0	2,3	4,6	6,5	

	1998	1999	2000	2001	2002
	Angaben in Prozent				
<b>f) Entwicklungsbanken</b>					
<b>AfDB</b>	0,9	0,4	0,33	0,49	
<b>AsDB</b>	4,2	4,5	4,2	4,1	
<b>IDB</b>	0,8	1,0	1,3	1,1	
keine Margen festgelegt					
<b>g) FAO</b>	6,3	6,6	5,6	6,7	
unteren Grenzwert der Marge 7,41 Prozent nicht erreicht					
<b>h) ICAO</b>	3,4	4,0	3,8	4,3	
Marge erreicht					
<b>i) ILO</b>	7,7	6,8	6,9	5,9	6,8
Int. Arbeitsamt, Marge erreicht					
<b>j) IMO</b>	4,1	4,1	3,2	2,5	
Int. Seeschiffahrts-Organisation keine Marge festgelegt					
<b>k) IOM</b>	8,8	6,0	5,3	5,1	6,0
Int. Organisation für Migration keine Marge festgelegt					
<b>l) NATO, Internationaler Stab</b>	10,5	11,0	11,5	11,9	10,9
keine Marge festgelegt					
<b>m) OECD</b>	6,9	6,4	6,1	6,0	6,2
keine Marge festgelegt					
<b>n) UNDP</b>	4,1	3,7	2,8	3,1	2,3
keine Marge festgelegt					
<b>o) UNEP</b>	3,1	4,4	3,7	3,75	
keine Marge festgelegt					
<b>p) UNESCO</b>	4,0	3,8	4,1	4,2	4,1
Marge erreicht					
<b>q) UNIDO</b>	5,3	5,3	8,4	8,3	
Marge erreicht					
<b>r) IWF</b>	4,8	3,9	5,7	4,5	
keine Marge festgelegt					
<b>s) Weltbankgruppe</b>	2,7	2,56	2,85	3,1	
keine Marge festgelegt					
<b>t) WHO</b>	3,3	3,3	3,4	3,5	
Marge nicht erreicht					
<b>u) WIPO</b>	4,7	4,0	4,1	5,14	
Weltorganisation für geistiges Eigentum keine Marge festgelegt					
<b>v) WMO</b>	3,1	3,0	2,5	3,5	
Welt-Meteorologieorganisation keine Marge festgelegt					
<b>w) WTO</b>	3,8	3,6	3,4	3,4	
keine Marge festgelegt					



Deutschland ist in folgenden Organisationen in der ersten bzw. zweiten Ebene präsent:

- Im VN-Bereich (mindestens Ebene D2 und höher): FAO, Int. Atomenergieorganisation (IAEO), Int. Zivilluftfahrtsorganisation (ICAO), Int. Fonds für landw. Entwicklung (IFAD), Int. Gerichtshof (IGH), Int. Arbeitsamt (ILO), Int. Organisation für Migration (IOM), Int. Seegerichtshof (ISGH), Int. Währungsfonds (IWF), VN-Verifikationsmission in Guatemala (MINUGUA), VN-Konferenz für Handel und Entwicklung (UNCTAD), VN-Entwicklungshilfeprogramm (UNDP), VN-Umweltprogramm (UNEP), UNESCO, VN-Mission für Äthiopien und Eritrea (UNMEE), VN-Administration Kosovo (UNMIK), Weltbank, WHO, WIPO.
- Im EU-Bereich (Ebene A2 und höher): Europäische Investitionsbank, Europäisches Parlament, Europ. Gerichtshof, Europ. Kommission, Eurojust, Europol, Europ. Zentralbank, Harmonisierungsamt für den Binnenmarkt, Ratssekretariat, Wirtschafts- und Sozialausschuss, Europ. Wiederaufbauagentur.
- Im Bereich der Koordinierten Organisationen (Ebene A6 und höher): Europ. Gerichtshof für Menschenrechte; Europ. Weltraumagentur (ESA), Europarat, Entwicklungsbank des Europarats, Europäisches Zentrum für mittelfristige Wettervorhersage, NATO, OECD; Büro des Hohen Repräsentanten Sarajewo (OHR).
- Sonstige Organisationen: Afrikanische Entwicklungsbank, Asiatische Entwicklungsbank, Bank für Internationalen Zahlungsausgleich, Karibische Entwicklungsbank, CERN, Vorbereitungskommission für die Organisation des nuklearen Teststoppvertrags (CTBT-O), Europäisches Patentamt, EUMETSAT, EUROCONTROL, EUTELSAT, Intern. Zuckerorganisation, Joint Aviation Authorities, OSZE, Organisation zur Verifikation des Chemiewaffenübereinkommen (OVWCW), Welthandelsorganisation (WTO).





